

**PENGARUH PENGAWASAN, KEPUASAN, TUNTUTAN TUGAS, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS
BUMIJAWA KABUPATEN TEGAL**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi
Manajemen

NAMA: Septi Firda Atikawati

NIM : C 0119081

Pembimbing 1 : Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, M.M

Pembimbing 2 : Drs. Darsono, M,Si.

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA**

2021



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PERNYATAAN PENULISAN

Judul: Pengaruh Pengawasan, Kepuasan, Tuntutan Tugas, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Bumijawa Kabupaten Tegal

NAMA : Septi Firda Atikawati

NIM : C 0119081

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya sendiri. Jika suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, Juli 2021

Septi Firda Atikawati



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Pengaruh Pengawasan, Kepuasan, Tuntutan Tugas, dan Motivasi
Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Bumijawa Kabupaten
Tegal

NAMA : Septi Firda Atikawati

NIM : C 0119081

Naskah publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai artikel ilmiah dan dapat
diajukan dalam jurnal ilmiah, berdasarkan atas hasil karya/ ilmiah/penelitian yang
telah peneliti lakukan.

Surakarta, Juli 2021

Disetujui dan diterima baik
untuk dipertahankan

Pembimbing II

(Drs. Darsono, M.Si)
NIDN : 0604036401

Pembimbing I

(Dra. Mrihrahayu R, M.M)
NIDN : 0602025901



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

**Judul : Pengaruh Pengawasan, Kepuasan, Tuntutan Tugas, dan
Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas
Bumijawa Kabupaten Tegal**

NAMA : Septi Firda Atikawati

NIM : C 0119081

Naskah publikasi ini telah diujikan di depan Dewan Penguji pada

Tanggal:.....2021

Ketua Penguji : Drs. Laksono Sumarto, MM : 

Sekretaris : Drs. M. Nurhadi Sulistyono, MM : 

Anggota : Dra. Mrihrahayu R. MM : 

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


(Drs. Tri Handoko, M.M)

Ketua Program Studi Manajemen


(Drs. Muh Nurhadi Sulistyono, M.M)

**PENGARUH PENGAWASAN, KEPUASAN, TUNTUTAN TUGAS, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS
BUMIJAWA KABUPATEN TEGAL**

Septi Firda Atikawati, Mrihrahayu R, Darsono
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta
e-mail: septifa029@gmail.com

ABSTRAKSI: Para perawat Puskesmas dituntut untuk memiliki kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan ketrampilan dan pengetahuannya dalam usaha untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pengguna jasa pelayanan kesehatan. Disamping itu seorang perawat dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang ramah, sopan, serta trampil. Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengukur dan menguji pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan pengawasan, kepuasan kerja, tuntutan tugas dan motivasi terhadap kinerja karyawan. (2) Untuk mengetahui faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Puskesmas Bumijawa Kabupaten Tegal. Jumlah populasi sebanyak 99 karyawan. Tenaga kesehatan sebanyak 85 orang dan tenaga non kesehatan sebanyak 14 orang. Diambil 78 karyawan untuk dijadikan sampel, menggunakan sampling jenuh. Dengan menyebarkan 85 kuesioner, kuesioner tidak kembali 5 kuesioner, sedangkan kuesioner kembali sebanyak 80 kuesioner, sementara kuesioner yang tidak dapat diolah ada 2 kuesioner, sehingga kuesioner yang bisa dijadikan data penelitian ada sebanyak 78 kuesioner.

Hasil penelitian ditemukan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan pengawasan, kepuasan kerja, tuntutan tugas dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Diketahui pula bahwa motivasi paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengawasan, kepuasan kerja, tuntutan tugas dan motivasi sebesar 94,40%. Sedangkan sisanya, 5,60% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: kinerja karyawan, pengawasan, kepuasan kerja, tuntutan tugas, motivasi.

ABSTRACT: Puskesmas nurses are required to have the will and ability to develop their skills and knowledge in an effort to provide quality services to health service users. Besides that, a nurse is required to be able to provide friendly, courteous, and skilled service. The objectives of this study are: (1) to measure and test the effect of both partially and simultaneously supervision, job satisfaction, task demands and motivation on employee performance. (2) To determine the most dominant factor influencing employee performance.

This research was conducted on employees of the Bumijawa Health Center, Tegal Regency. The total population is 99 employees. 85 people health workers and 14 people non-health workers. Taken 78 employees to be sampled. The results of the study found that either partially or simultaneously job satisfaction, task demands and motivation on employee performance. It is also known that motivation has the most dominant influence on employee performance. With the spread of 85 questionnaires, the questionnaires not return the 5 questionnaires, whereas the questionnaire came back as much as 80. While the questionnaires cannot be taken are 2 questionnaires that can be used for research have 78 questionnaires.

Employee performance can be explained by supervision, job satisfaction, task demands and motivation of 94.40%. While the rest, 5.60% is explained by other variables outside the variables studied in this study.

Keywords: employee performance, supervision, job satisfaction, task demands, motivation.

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk kelangsungan hidup suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas sumber daya manusia.

Untuk mengukur besarnya kontribusi yang telah diberikan, maka perlu adanya penilaian kinerja dari setiap komponen dalam organisasi (Arianty, 2017). Kinerja pegawai merupakan perwujudan atau penampilan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Seseorang dapat dikatakan berkinerja baik, apabila dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, artinya mencapai tujuan atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan.

Khaerul Umam (2017:12), menyatakan untuk dapat men-dayagunakan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi maka perlu dilakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai. Kurangnya perhatian atau pengawasan yang diberikan pimpinan kepada karyawan, dapat mempengaruhi kelancaran kinerja karyawan. Pentingnya peran pimpinan perusahaan akan menentukan kualitas lingkungan kerja berupa seseorang atau beberapa orang yang bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan sejumlah orang untuk melaksanakan kegiatan dan fasilitas serta mengawasi kinerjanya.

Seseorang yang menerima tuntutan tugas yang tinggi dapat menimbulkan kemauan yang kuat untuk mau melakukan suatu kegiatan yang menjadi kewajibannya bahkan tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas di luar perannya. Tuntutan tugas yang berat dan berat dapat menimbulkan beban kerja. Namun beban kerja tidak selalu mengganggu aktivitas seseorang, bahkan akan memacu kinerja (eustress) dan pada akhirnya dapat menimbulkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan kinerja atau kinerja seorang karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi perusahaan. Apalagi di organisasi-organisasi ini, mereka profesional dan mandiri dalam tanggung jawabnya (Hamid dan Hazriyanto 2019).

Begitu pula jika pengelolaan unsur motivasional dilakukan dengan baik maka dimungkinkan dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat menimbulkan komitmen organisasi yang maksimal bagi karyawan. Tuntutan tugas yang menyenangkan dapat mempengaruhi loyalitas seseorang, hal ini sangat wajar karena jenis tugas akan berdampak pada sikap dan perilaku yang bersangkutan.

Objek penelitian yang dipakai oleh peneliti adalah keberadaan perawat di Puskesmas Bumijawa, Kabupaten Tegal. Alasan dipakainya perawat sebagai obyek penelitian di Puskesmas adalah keberadaan perawat bersangkutan secara langsung

dengan pasien dan perawat sebagai tenaga medis dapat membawa citra rumah sakit yang bersangkutan dan tenaganya sangat dibutuhkan oleh pasien. Mondy, (2014: 445) *Nurse's aide is a job with high stress*. Para perawat Puskesmas, dituntut untuk memiliki kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan ketrampilan dan pengetahuannya dalam usaha untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pengguna jasa pelayanan kesehatan. Disamping itu, seorang perawat dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang ramah, sopan, serta trampil.

Dalam penelitian ini penulis mempunyai tujuan sebagai berikut: Untuk mengukur dan menguji pengaruh baik secara parsial maupun simultan pengawasan, kepuasan kerja, tuntutan tugas, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bumijawa Kabupaten Tegal. Selain itu juga bertujuan untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bumijawa Kabupaten Tegal.

B. TINJAUAN PUSTAKA

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Rivai (2010: 87), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan

tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Mangkunegara, (2015: 49) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

Kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai dalam periode tertentu yang dapat dibandingkan dengan berbagai kemungkinan dan dapat diukur serta dinilai Soeprihanto (2014: 76). Sedangkan kinerja menurut Effendi (2016: 91) merupakan suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja atau karyawan dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu.

Menurut Simamora (2012: 84) kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja

yang telah ditentukan. Handoko (2013: 138) berpendapat bahwa kinerja (*performance*) diistilahkan sebagai prestasi kerja, yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan atau penampilan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi kerja baik, manakala mereka dapat melaksanakan, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan bahkan diharapkan melebihi standar kerja dimaksud.

Tingkah laku yang mengarah pada kinerja merupakan esensi dari kebutuhan seorang karyawan untuk berprestasi, sehingga kinerja ini berhubungan pula dengan :

- 1) Berusaha melakukan sesuatu dengan cara yang benar dan kreatif.
- 2) Mencari *Feed back* terhadap perbuatannya.
- 3) Memilih resiko yang moderat (sedang) dalam perbuatannya.

Penilaian kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan. Oleh karena itu dengan adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian atas hasil kerjanya. Di samping

itu akan menambah gairah kerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja dimungkinkan akan mendapatkan kesempatan promosi dan mendapatkan insentif lain yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih berkarya secara profesional. Prestasi kerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan dalam periode tertentu. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok.

b. Faktor-Faktor Kinerja

Ada 5 faktor dalam penilaian kinerja yaitu:

- 1) Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan dan diterimanya hasil kerja..
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Supervisi meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.

- 4) Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu.
- 5) Konservasi meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

c. Penilaian Kinerja

Menurut Handoko (2013: 151) penilaian prestasi kerja adalah proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi. Sedangkan Simamora (2012:65) berpendapat bahwa penilaian kinerja adalah alat yang tidak hanya mengevaluasi kerja karyawan tetapi juga untuk memotivasi kalangan karyawan.

As'ad, (2009: 104) dalam Ulfa dan Ridwan (2016) mengatakan bahwa untuk mengukur *job performance* maka masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriterianya, jika kriteria telah ditetapkan maka langkah berikutnya adalah mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut dari seseorang selama periode tertentu.

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Menurut Effendi (2014:138) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik

apa pun kegiatan pekerjaan tanpa adanya dilaksanakan pengawasan pekerjaan itu tidak dapat dikatakan berhasil. Sedangkan menurut Irham Fahmi (2015: 138) mengatakan bahwa pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi suatu organisasi.

Berdasarkan diskripsi pengertian pengawasan yang tersaji diperoleh suatu konsep pemahaman bahwa perlu dilakukannya suatu pengawasan yang dilakukan secara rutin ataupun berkala oleh pimpinan atau orang yang mempunyai wewenang untuk melaksanakan pemantauan, pemeriksaan, penilaian dan perbaikan agar tidak terjadinya penyimpangan dalam pencapaian suatu tujuan yang efektif dan efisien dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Secara filosofi dikatakan bahwa pengawasan sangat penting dilakukan karena manusia pada dasarnya memiliki sifat salah dan khilaf, sehingga kegiatan manusia didalam organisasi perlu dilakukan pemantauan, hal ini bukan dilakukakan untuk mencari kesalahannya tetapi untuk mendidik, membimbing dan mengarahkannya. Tanpa

adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasi itu sendiri maupun bagi para pekerjanya. Menurut Marigan Masry Simbolon (2018: 65) teknik pengawasan ada dua macam yaitu :

1) Pengawasan Langsung

Pengawasan yang dilakukan seorang manajer atau pimpinan terhadap kegiatan-kegiatan yang sedang berlangsung, pengawasan ini dapat berbentuk inspeksi langsung dan laporan dari tempat.

2) Pengawasan Tidak Langsung merupakan pelaksanaan pengawasan yang dilakukan dari jarak jauh dengan melalui laporan yang dapat dilihat dari :

- a) Laporan tertulis dan
- b) Laporan lisan

Dari laporan di atas dapat dikatakan bahwa pelaksanaan pengawasan dari pimpinan dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung, dimana tugas dari seorang pimpinan dalam pengawasan tidak dapat dihindari dalam segala kegiatan organisasi, untuk itu keberhasilan suatu organisasi ataupun instansi dapat diukur dari proses kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh seorang pimpinan.

b. Proses Pengawasan

Dalam melakukan kegiatan pengawasan maka diperlukan beberapa tahapan ataupun langkah dari pengawasan tersebut, menurut Manullang (2018:184) mengatakan ada beberapa proses pengawasan :

- 1) Menetapkan alat pengukur (*standard*)
- 2) Mengadakan penilaian (*evaluasi*)
- 3) Mengadakan tindakan perbaikan (*correctiveation*)

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan cara karyawan merasakan pekerjaannya dengan generalisasi sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam. Sikap karyawan terhadap pekerjaan mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Wexley & Yukl, 2013). Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Lebih lanjut, Kepuasan kerja adalah keadaan emosi

positif maupun emosi negatif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mencerminkan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja, maka karyawan akan dapat bekerja dengan lebih baik dan prestasinya akan meningkat pada saat karyawan puas akan pekerjaan yang dilakukannya.

Karyawan akan menilai perbedaan apa yang diharapkan dari pekerjaannya dengan apa yang diberikan organisasi kepadanya yaitu perasaan bahagia dengan komponen-komponen tertentu dari pekerjaan, penyelia (pengawas), maupun lingkungan pekerjaan menyeluruh. Menurut Locke dalam Munandar, et al., (2010) kepuasan kerja merupakan perasaan-perasaan yang mencerminkan tentang pengalaman kerja karyawan pada waktu sekarang dan waktu lampau. Lebih lanjut, dua unsur dalam kepuasan kerja yaitu nilai-nilai pekerja, merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan, yaitu nilai-nilai yang membantu memenuhi kebutuhan karyawan. Howell dan Diboeye dalam Munandar (2010) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan

dari derajat rasa suka dan tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaan, kepuasan kerja juga mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh beberapa tokoh di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang di tunjukan karyawan terhadap pekerjaan yang dirasakannya, dengan begitu karyawan akan mengevaluasi gambaran positif atau negatif atas pekerjaannya.

b. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Wexley dan Yukl (2013) mengemukakan bahwa aspek kepuasan kerja terbagi dalam tiga aspek, yaitu sebagai berikut :

1) Pekerjaan

Kepuasan terhadap pekerjaan merupakan perasaan dan sikap karyawan dalam memandang suatu pekerjaan dari berbagai aktivitas dalam menyelesaikan pekerjaannya yang mencakup banyak jenis ketrampilan dan bakat-bakat pekerja, pekerjaan memiliki arti penting dalam dirinya, pekerjaan memberikan serta kemandirian, memiliki informasi langsung yang jelas tentang efektivitas pekerjaannya,

lingkungan pekerjaan yang sesuai harapan, dan hubungan dengan teman kerjanya.

2) **Kompensasi**
Kepuasan terhadap kompensasi merupakan sejumlah upah yang diterima karyawan dari organisasi yang sesuai dengan harapan dan beban kerja. Karyawan akan membandingkan upahnya dengan rekan-rekan kerjanya. Semakin tinggi jabatan karyawan, maka semakin besar harapan terhadap upah yang tinggi pula.

3) **Pengawasan**
Kepuasan terhadap pengawasan merupakan pandangan atau penilaian karyawan bahwa pengawas mampu berperilaku bijaksana dalam setiap permasalahan yang terdapat ditempat kerja dengan memberikan bantuan dan dukungan perilaku kepada karyawan yang membutuhkannya.

Aspek-aspek kepuasan kerja selanjutnya dikemukakan oleh Kaswan (2017), yaitu :

- 1) Kepribadian
- 2) Nilai
- 3) Pengaruh sosial

c. **Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2015), yaitu :

- 1) Faktor karyawan
- 2) Faktor pekerjaan

4. Tuntutan Tugas

a. **Pengertian Tuntutan Tugas**

Tuntutan tugas adalah banyaknya tuntutan kerja yang menjadi beban bagi pekerja, sehingga pekerja mengalami stress dalam bekerja. Indikator tuntutan kerja adalah ketepatan waktu, kecepatan dalam bekerja dan disiplin. Dengan melakukan aktivitas pekerjaan, tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya. Dengan kata lain, bahwa setiap pekerjaan merupakan beban bagi pekerjanya. Beban tersebut dapat berupa beban kerja fisik dan mental (Wahyu et al., 2017).

Beban kerja berlebih secara fisik maupun mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak hal, merupakan kemungkinan sumber stress kerja. Unsur yang menimbulkan beban berlebih ialah desakan waktu, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Pada saat tertentu, dalam hal tertentu waktu akhir justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Namun, bila desakan waktu menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan stress (Anoraga, 2015).

Kelebihan beban dibagi sehingga setiap anggota staf bertanggung jawab untuk sekelompok kecil pasien, maka stres akan ada lebih sedikit dan lebih sedikit perasaan mempunyai beban yang terlalu berat dilaporkan. Walaupun rasio sebenarnya dari pasien dengan staf sama pada kedua keadaan tersebut, jika tanggung jawab dibagi kelompok-kelompok kecil, maka stres yang ditimbulkan akan menjadi lebih kecil. Tidak semua pasien membutuhkan perawatan yang sama, ada beberapa pasien untuk diajak bekerja sama dan membutuhkan lebih banyak energi mental ataupun fisik dibandingkan dengan pasien lain.

Karena hal inilah maka masuk akal untuk membagi beban kerja antara anggota staf. Dengan cara yang sama, untuk menyeimbangkan antara aktivitas yang menyertakan penghargaan dan tanpa penghargaan setiap hari (Niven, 2010). Tuntutan kerja atau beban kerja antara lain harus menyelesaikan banyak kerja dalam waktu yang terbatas, sifat kerja yang banyak menuntut pikiran dan tenaga, pekerjaan yang monoton dan pekerjaan yang terus menerus diawasi dan dinilai. Berkaitan dengan pekerjaan tertentu, ada beberapa pekerjaan

yang pada dasarnya memang mempunyai tingkat stress yang tinggi dan adapula yang rendah. Salah satu bentuk tuntutan tugas adalah beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau terlalu sedikit yang diberikan pada tenaga kerja. (Hartono, 2014).

5. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Mathis dan Jackson dalam Bangun (2012:312) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku

merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Abraham Sperling dalam Mangkunegara (2015:75) motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

b. Langkah-langkah

Memotivasi

Menurut Sunyoto (2015: 198) dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pimpinan, yaitu:

- 1) Pemimpin harus tahu apa yang harus dilakukan oleh bawahan.
- 2) Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
- 3) Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
- 4) Setiap pemimpin harus

memberikan contoh yang baik bagi karyawan.

5) Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk.

6) Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis.

Sedangkan menurut Mangkunegara,

Mangkunegara (2015:76) teknik memotivasi karyawan sebagai berikut:

- 1) Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan
Pemenuhan kebutuhan merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja karyawan tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan.
- 2) Teknik komunikasi persuasi
Teknik komunikasi persuasi merupakan salah satu teknik motivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralocus.

Berdasarkan pendapat di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa memotivasi para karyawan untuk bekerja dapat dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan dan juga ditambah dengan menggunakan teknik komunikasi yang baik.

c. Indikator Motivasi Kerja

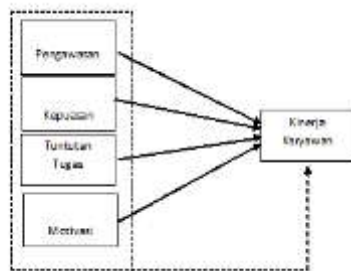
Indikator motivasi

kerja menurut Sedarmayanti (2011: 239) yaitu:

- 1) Gaji (*salary*)
- 2) Hubungan kerja.
- 3) Pengakuan atau penghargaan.
- 4) Keberhasilan.

B. KERANGKA PEMIKIRAN

Skema kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

- Variabel dependent adalah Kinerja karyawan
- Variabel independent adalah pengawasan, kepuasan kerja, tuntutan tugas, dan motivasi
- > : Pengaruh secara parsial
- > : Pengaruh secara simultan

C. HIPOTESIS

Hipotesis adalah pendapat sementara yang perlu ibuktikan kebenarannya. Dalam penulisan ini hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Bumijawa Kabupaten Tegal.
2. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

karyawan Puskesmas Bumijawa Kabupaten Tegal.

3. Terdapat pengaruh tuntutan tugas terhadap kinerja karyawan Puskesmas Bumijawa Kabupaten Tegal.
4. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas Bumijawa Kabupaten Tegal.
5. Terdapat interaksi pengaruh secara bersama-sama pengawasan, kepuasan kerja, tuntutan tugas dan motivasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas Bumijawa Kabupaten Tegal.
6. Variabel motivasi paling kuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Puskesmas Bumijawa Kabupaten Tegal.

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Karyawan Puskesmas Bumijawa Kabupaten Tegal.

B. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan Puskesmas Bumijawa Kabupaten Tegal yang berjumlah 99 orang. Tenaga Kesehatan sebanyak 85 orang dan tenaga non kesehatan sebanyak 14 orang. Diambil 78 karyawan untuk dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel. Dengan menyebar 85 kuesioner, kuesioner tidak kembali 5 kuesioner, sedangkan kuesioner kembali sebanyak 80 kuesioner, sementara kuesioner yang tidak dapat diolah ada 2 kuesioner, sehingga kuesioner yang bisa dijadikan data penelitian ada sebanyak 78 kuesioner.

C. Sumber Data

1. Data primer
2. Data Sekunder

D. Variabel Penelitian

1. Variabel Terikat (dependen variabel)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja karyawan.

2. Variabel Bebas (independen variabel)

Variabel independen (tak gayut) dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel sebagai berikut : X_1 = pengawasan; X_2 = Kepuasan Kerja; X_3 = tuntutan tugas; X_4 = Motivasi.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner
2. Studi dokumentasi dan kepustakaan.

F. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian
2. Uji Prasyarat Analisis/Uji asumsi klasik
3. Uji Regresi Linier Berganda
4. Uji Hipotesis

G. Hasil Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan pada uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas diketahui bahwa tiap item pertanyaan valid dan reliabel memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji Prasyarat Analisis/Uji asumsi klasik

Telah lolos uji linieritas, normlitas data, uji Multi-kolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien Estimasi	titung	Sig.
Konstanta	β_0 1,723	1,690	0,095
Pengawasan	β_1 0,125	2,705	0,008**
Kepuasan Kerja	β_2 0,090	2,070	0,042*
Tuntutan Tugas	β_3 0,176	2,601	0,011*
Motivasi	β_4 0,684	10,373	0,000**

$R^2 = 0,947$
Adjusted $R^2 = 0,944$
 $F = 325,153**$

Sumber : Olahan SPSS 2021

Keterangan : * $p < 0,05$,

** $p < 0,01$

Berdasarkan pada Tabel 1 di dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,723 + 0,125 X_1 + 0,090 X_2 + 0,176 X_3 + 0,684 X_4$$

4. Uji Hipotesis

Tabel 2

Model	Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji-t)				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	1,723	1,019		1,690	,095
Pengawasan	0,125	0,046	0,108	2,705	,008
Kepuasan Kerja	0,090	0,043	0,066	2,070	,042
Tuntutan Tugas	0,176	0,068	0,166	2,601	,011
Motivasi	0,684	0,066	0,701	10,373	,000

Sumber: Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan pada hasil uji t keempat variabel yaitu pengawasan, kepuasan kerja, tuntutan tugas dan motivasi secara individual (parsial) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi paling dominan pengaruhnya dari pada variabel-variabel lainnya.

b. Uji F

Sekelompok variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, karena besarnya F hitung = 325,153 signifikan pada 1%.

c. Koefisien Determinasi

Besarnya adjusted koefisien determinasi adalah 0,944 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengawasan, kepuasan kerja, tuntutan tugas dan motivasi sebesar 94,40% dan sisanya sebesar 5,60% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Bumijawa Kabupaten Tegal. Ditunjukkan dengan hasil nilai sig. sebesar 0,008 pada $\alpha = 0,01$ (sig. < α atau $0,008 < 0,01$). Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik pengawasan maka akan makin baik/tinggi kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Bumijawa Kabupaten Tegal. Ditunjukkan dengan hasil nilai sig. sebesar 0,042 pada $\alpha = 0,05$ (sig. < α atau $0,042 < 0,05$). Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik kepuasan kerja karyawan maka akan makin baik/tinggi kinerjanya.
3. Terdapat pengaruh tuntutan tugas terhadap kinerja karyawan Puskesmas Bumijawa Kabupaten Tegal. Ditunjukkan dengan hasil nilai sig. sebesar 0,011 pada signifikansi $\alpha = 0,05$ (sig. < α atau $0,011 < 0,05$). Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik tuntutan tugas maka akan makin baik/tinggi kinerjanya.
4. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas Bumijawa Kabupaten Tegal. Ditunjukkan dengan hasil nilai sig. sebesar 0,042 pada $\alpha = 0,05$ (sig. < α atau $0,042 < 0,05$). Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik motivasi yang ada maka akan makin baik/tinggi kinerja karyawan.
5. Terdapat interaksi pengaruh secara bersama-sama pengawasan, kepuasan kerja, tuntutan tugas dan motivasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas Bumijawa Kabupaten Tegal. Artinya apabila pengawasan, kepuasan kerja, tuntutan tugas dan

motivasi ditingkatkan secara bersama-sama, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan karyawan.

6. Berdasarkan nilai Standardized Coefficients Beta (SCB) diketahui bahwa SCB terbesar adalah motivasi yaitu 0,701. Dengan demikian motivasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya jika pengawasan, kepuasan kerja, tuntutan tugas dan motivasi ditingkatkan, maka motivasi akan paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
7. Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan, kepuasan kerja, tuntutan tugas dan motivasi sebesar 94,4%. Sedangkan sisanya, 5,60% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Misalnya; kompensasi, disiplin kerja, budaya kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

B. Saran

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, tetapi paling rendah pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Maka hendaknya pihak manajemen Puskesmas terus meningkatkan dan menjalankan program-program yang telah dilaksanakan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat menunjang kinerja karyawan

lebih baik lagi. Memotivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara memberikan fasilitas pendukung untuk karyawan, pemberian insentif yang sesuai untuk karyawan, memberikan penghargaan atas prestasi karyawan, menyediakan sarana prasarana untuk meningkatkan kerja karyawan.

2. Mengingat pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja, maka diharapkan agar pimpinan Puskesmas mampu untuk meningkatkan pengawasan serta menjaganya tetap optimal karyawan dapat bekerja dengan lebih baik sesuai dengan apa yang ingin dicapai oleh institusi. Bagi institusi adanya pengawasan yang baik akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan sebuah pekerjaan yang akan berujung konsistensi peningkatan kinerja karyawan. Misalnya : mengawasi kinerja karyawan secara langsung dan rutin dalam pelaksanaan kerja agar sesuai dengan program yang ada.
3. Untuk tuntutan tugas yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka bagi pihak manajemen Puskesmas, sebaiknya membuat ruang kecil khusus untuk karyawan beristirahat sejenak mengingat

waktu kerja yang panjang untuk membantu mengurangi beban pekerjaan dari para perawat/karyawan. Selain itu, bagi karyawan yang terbebani dengan tuntutan tugasnya, sebaiknya menciptakan manajemen waktu yang baik agar tuntutan tugas tidak dirasa membebani dan dapat diatasi sehingga mencegah terjadinya stres kerja.

4. Motivasi paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu perlu dipertahankan apabila mungkin ditingkatkan lebih tinggi lagi. Misalnya : harus terus berusaha meningkatkan pemberian faktor motivasi seperti kebutuhan fisiologis aktualisasi diri, juga meningkatkan faktor kepuasan kerja seperti lingkungan kerja, gaji dan tunjangan sesuai aturan, sebagai usaha menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik dari pada sebelumnya.
5. Untuk penelitian berikutnya sebaiknya juga melakukan penelitian terhadap variabel lain di luar pengawasan, kepuasan kerja, tuntutan tugas dan motivasi yang relevan turut mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga lebih dapat bermanfaat bagi Puskesmas Bumijawa.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P., (2015). *Manajemen Bisnis*, Edisi Kedua, Jakarta : Rineka Cipta,
- Arianty, N., (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4 (2), 400–410.
- Averus, A dan Pitono, A., (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah. *Sosiohumaniora - Jurnal Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora* Vol. 20, No. 1, Maret 2018: 15 - 21
- Dessler, G., (2013). *Manajemen Personalialia, Teknik dan Konsep Modern*, Terjemah oleh Agus Dharma. Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- Effendi, T. N., (2016). *Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja dan Kemiskinan*. Yogyakarta: PT Tiara Wacana.
- Fahmi, I., (2015). *Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawab*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I., (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (edisi 1). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, A dan Hazriyanto (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam. *Jurnal Benefita* 4(2) Juli 2019 (326-335).
- Handoko, H, T., (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan 11, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Hasibuan, M., SP., (2013). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A, P. (2009) Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim, *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, Vol. 3, No 6.
- (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. M. Marihot AMH Manullang. (2018). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Monday, R.W., (2014.) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Munandar, A.S., dkk. (2010). *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Untuk Kerja Perusahaan*. Jakarta : Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologo Universitas Indonesia.
- Nasution, S. N. dan Pasaribu, S., E., (2020) Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 3, No. 1, Maret 2020, 75-91.
- Ningsih, W., (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Pada PT Cipta Nirmala. *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol.9, no.1.
- Rivai, V. (2010). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Simamora, H., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simbolon, Maringan Masry. (2018). *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Suprihanto, J., (2014). *Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Stoltz, PG. (2014). *Adversity Quotoient, Mengubah*

Hambatan Menjadi Peluang (diterjemahkan oleh T Hermaya). Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.

Yohanes. Y. (2011). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Tentama, F. Rahmawati, F.A., Muhopilah, P., (2019). The Effect And Implications of Work Stress and Workload on Job Satisfaction. *International Journal Of Scientific & Technology Research* Volume 8, Issue 11, November 2019 Issn 2277-8616

Ulfa M., Ridwan, M., (2016). Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Human Resources Scorecard di BMT Logam Mulia. *Equilibrium*, Vol. 3, No. 2, Desember

Umam, K., (2017) *Manajemen Organisas*, Jakarta: Penerbit Pustaka Setia.

Wexley & Yukl (013), "*Perilaku Organisasi & Psikologi Personalia*", PT.BINA AKSARA, Jakarta.

Wahyu, Kugiantoro, Suroto, dan Ekawati., (2017). Analisis Hubungan Beban Kerja Fisik, Masa Kerja, Usia, dan Jenis Kelamin Terhadap Tingkat Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pembuatan Kulit Lumpia di Kelurahan Kranggan Kecamatan Semarang Tengah. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (E-Journal)* Volume 5, Nomor 5, Oktober 2017 (Issn: 2356-3346).